

FIT FÜR DEN DEMOGRAFISCHEN WANDEL

Machen Sie Ihr Unternehmen demografiefest mit dem „CeBB Centrum Bildung und Beruf“

Es gibt viele Warnungen vor den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Unternehmen in Europa. Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) werden in Deutschland bereits in zwei Jahren mehr über 50jährige als unter 30jährige beschäftigt sein. Der schleichende Prozess des Wandels und die hohe Arbeitslosigkeit lassen Unternehmen darauf vertrauen, dass sie auch weiterhin die benötigten Fachkräfte rekrutieren können. Doch insbesondere kleine und mittlere Unternehmen werden es schwer haben, in Konkurrenz zu den Großbetrieben qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Wie sich der demografische Wandel im eigenen Unternehmen auswirkt, lässt sich anhand eines einfachen Verfahrens mit relativ geringem analytischem Aufwand feststellen.

Anbieter ist das CeBB Centrum Bildung und Beruf, ein EU-gefördertes Kooperationsprojekt zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitsuchenden und Beschäftigten. Das Projekt hat den Auftrag, KMU bei der Anpassung an den demografischen Wandel zu unterstützen.

Informationen zu unserem Beratungszentrum „CeBB Centrum Bildung und Beruf“ finden Sie im Internet unter:

www.cebb-hamburg.de.

Erfolgreich den demografischen Wandel meistern – mit dem CeBB!

- Qualifizierte Beratung zu einer demografieorientierten Personalentwicklung
- Kompetente Beratung über Fördermöglichkeiten für die berufliche Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter und Unterstützung bei der Antragstellung
- Impulsseminare zur Gesundheitsförderung, abgestimmt auf Ihre Bedürfnisse
- Individuelles EDV-Training
- E-Learning und Beratung



Demografieorientierte Personalentwicklung

Gelangen Sie innerhalb kurzer Zeit von der Analyse bis zur Anpassung ihrer Personalentwicklungsplanung und bereiten Sie Ihr Unternehmen rechtzeitig auf die Folgen des demografischen Wandels vor. So unterschiedlich wie die Betriebe sind, so verschieden sind auch die Lösungen. Unsere Betriebsberater finden mit Ihnen gemeinsam die passende Strategie.

1. Alterstrukturanalyse

Erster Schritt ist die Erfassung und Analyse der Alterstruktur im Betrieb. Wir legen mit Ihnen die Ziele fest, unterstützen Sie bei der Datenerfassung und werten nach Ihren Kriterien aus.

Die Analyse erfolgt mit dem EDV-Tool des CeBB. Es ermittelt einmal den Altersstand der Belegschaften heute und unter Berücksichtigung der Personalzugänge und -abgänge in fünf bzw. zehn Jahren oder in einem beliebig wählbaren Jahreszeitraum dazwischen. Um ein differenziertes Bild zu erhalten, können auch einzelne Abteilungen oder Kerngruppen (z.B. Fachkräfte) in zentralen Bereichen gesondert erfasst werden:

- Altersstruktur der gesamten Belegschaft
- Altersstruktur nach Abteilungen
- Altersstruktur nach Kompetenzträgern
- Altersstruktur nach Betriebszugehörigkeit
- Entwicklung von Zukunftsszenarien
- Prognosen mit variablen Rahmenbedingungen

2. Arbeitsfähigkeitsprofil

Die Altersstrukturanalyse liefert erste Anhaltspunkte zur Identifizierung eines Handlungsbedarfs. In vertiefenden Workshops erarbeiten Führungskräfte des Unternehmens anschließend Lösungen zur altersngerechten Personalplanung.

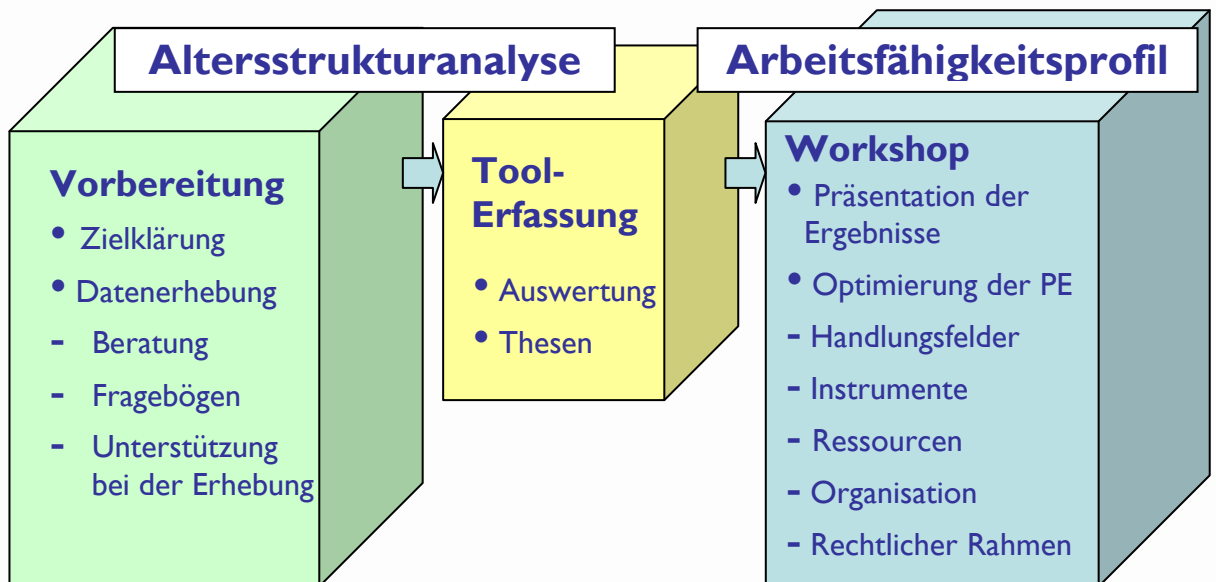
- Analyse der zentralen Faktoren für die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter/innen: Motivation, Qualifikation und Gesundheit
- Gemeinsame Optimierung und Ergänzung bestehender Maßnahmen der Personalentwicklung

Die gegenwärtige Personalstrategie wird in den Bereichen Qualifizierung, Motivation und Gesundheit daraufhin untersucht, ob sie dem Unternehmen eine arbeits- und konkurrenzfähige Belegschaft sichert. Aus dem Befund werden dann betriebliche Verbesserungen abgeleitet und als Maßnahmen kurz-, mittel- und langfristig geplant.

Anpassung der PE-Instrumente:

- an Bestehendes anknüpfen
- vorhandene Instrumente anpassen
- mit weiteren Bausteinen ergänzen

Die Anpassung der Instrumente nützt den jüngeren und den älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen. Sie trägt dazu bei, die Potenziale der Mitarbeiter zu fördern und erhöhen die betriebliche Leistungsfähigkeit.



3. Präsentation vor der Geschäftsführung (GF)

In einer gemeinsamen Schlussbilanz wird eine Vorlage für die Geschäftsführung (GF) des Unternehmens erstellt, die darauf abzielt, das Unternehmen in zentralen Bereichen personell für die Zukunft besser aufzustellen und die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und zu optimieren.

Dabei wird die GF über die Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Unternehmen informiert und es werden Vorschläge für eine alter(n)sgerechte Personalpolitik vorgestellt.

Das CeBB unterstützt das Unternehmen bei der Auswahl von Experten für die Begleitung und Durchführung der Maßnahmen.

4. Einführung alterngerechter Personalentwicklung

Es gibt zahlreiche Stellschrauben zur Anpassung der Personalentwicklungsstrategie. Finden Sie mit uns heraus, welche Lösungen für Ihr Unternehmen die richtigen sind:

- Unternehmenskultur und Führung
- Rekrutierung/Nachwuchsgewinnung
- Flexible Renteneintrittsmodelle
- Arbeitsplatzgestaltung und –organisation
- Ergonomie und Arbeitsplatzbedingungen
- Arbeitszeitgestaltung, Pausenregelung
- Gesundheit und Fitness
- Wissenstransfer im Unternehmen
- altersgemischte Teams/Tandems alt-jung
- Weiterbildung und Personalentwicklung
- Entwicklungsperspektiven/horizontale Karrierepfade
- Bindungs- und Beteiligungssysteme
- Vereinbarkeit Familie und Beruf

Kontakt:

Lars Fieguth
Betriebsberater
KWB e.V.
Kapstadtring 10
22297 Hamburg

Fon: 040 334241-421
Fax: 040 334241-499
E-Mail: fieguth@kwb.de
Internet: www.kwb.de

CeBB Centrum Bildung und Beruf
Große Reichenstraße 14
20457 Hamburg

Fon : 040 334241-410
Fax : 040 334241-499
E-Mail : info@cebb-hamburg.de

Weitere Infos erhalten Sie unter www.cebb-hamburg.de

Das Projekt – Fit für den demografischen Wandel – wird aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) im Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ – Förderperiode 2007 - 2013 – und von der Freien und Hansestadt Hamburg finanziert.

